

研究ノート

職場内訓練費用は賃金・雇用・時間調整の相違を生み出すか？

——人的資本理論への批判——

河 合 榮 三

実質賃金・雇用・（1人当たり）労働時間調整は、先進国の間で大きく異なっている。その典型的例として日米の相違をとりあげれば、総需要の循環的変動に対して、日本ではアメリカより実質賃金と（1人当たり）労働時間調整がともにより大きく、雇用調整はずっとより小さい。さらに、日本では（1人当たり）時間が最初に調整され、それでも足りなければ雇用が調整される。¹⁾このような相違がなぜ生じるのかという疑問は、依然として労働経済学だけでなくマクロ経済学における重要な問題のひとつである。それは実質賃金の伸縮性のマクロ経済的影響とも密接に関連している。上記の相違を説明する現行の理論には、人的資本理論や伸縮賃金理論がある。本稿の目的は、中でも最も有力な人的資本理論に対する批判と疑問を提起することにある。伸縮賃金理論に対しては、我々はその不完全性を補完する方向で最近独自に「新しい伸縮賃金理論」を提示した。それについてはKawai(1998)を参照されたい。

1 人的資本理論への批判

人的資本理論は、日米の賃金・雇用・時間調整の相違を労働者の人的資本への投資、即ち職場内訓練費用の違いに求めようとするものである。たとえば、景気後退過程において企業が雇用を調整するとき、投下されている訓練費用が大きい程その費用は埋没費用となりやすく、それだけ企業は雇用を調整しにくくなり、代わり

に時間と実質賃金の調整により多く依拠しようとする。Hashimoto(1993)はこのような考えにもとづいて、日本の安定的雇用をアメリカより日本における企業特殊的人的資本へのより大きな投資のためであるとし、日本の伸縮的時間をその安定的雇用の結果であるとした。これらの因果関係はもつともであるように見えるけれども、それらは彼の分析では基本的に推測にもとづいている。ついでに言えば、後者の因果関係はそれ自体必ずしも明らかではない。というのは、賃金調整が時間に負の影響をもち、その影響がその因果関係を相殺してしまうかもしれないからである。

Fukao and Otaki(1993)と大瀧(1994)は、訓練費用が実質賃金・雇用・時間調整に与える影響をリアル・ビジネス・サイクル・モデルの中で分析した。彼らは、訓練費用がアメリカより日本においてより多く負担されるという前提の下で、日本の安定的雇用と伸縮的時間及び実質賃金を説明した。ところが、彼らの分析には非常に深刻な問題が含まれている。それは、彼らのモデルにおける訓練費用が真に人的資本への投資費用であるかどうか疑問であるということである。というのは、訓練費用の増加が労働者の生産性を引き上げず、労働費用のみを増加させるからである。彼らが訓練費用と呼んでいるものは、生産に必要なある一定水準の技能を習得するために必要な費用である。もしそうであるならば、より大きな訓練費用はより非効率な労働を意味する。彼らは実際には、労働の質がより低い場合の実質賃金・雇用・時間調整に及ぼす影響を考察していることになる。その影

1) 主要な文献として、たとえばGordon(1982)、吉川(1992)、Fukao and Otaki(1993)、そして大瀧(1994)を参照。

響が現実に見られる調整の相違と一致することは、彼らの分析を待たずとも直感的に明らかである。それゆえ、彼らの分析が日米間の調整の相違を本当に説明しているかどうかは、極めて疑わしい。Hashimoto(1993)の関連する研究が依拠している Topel(1982)もまた、訓練費用の影響に関して同じ問題をもつ。

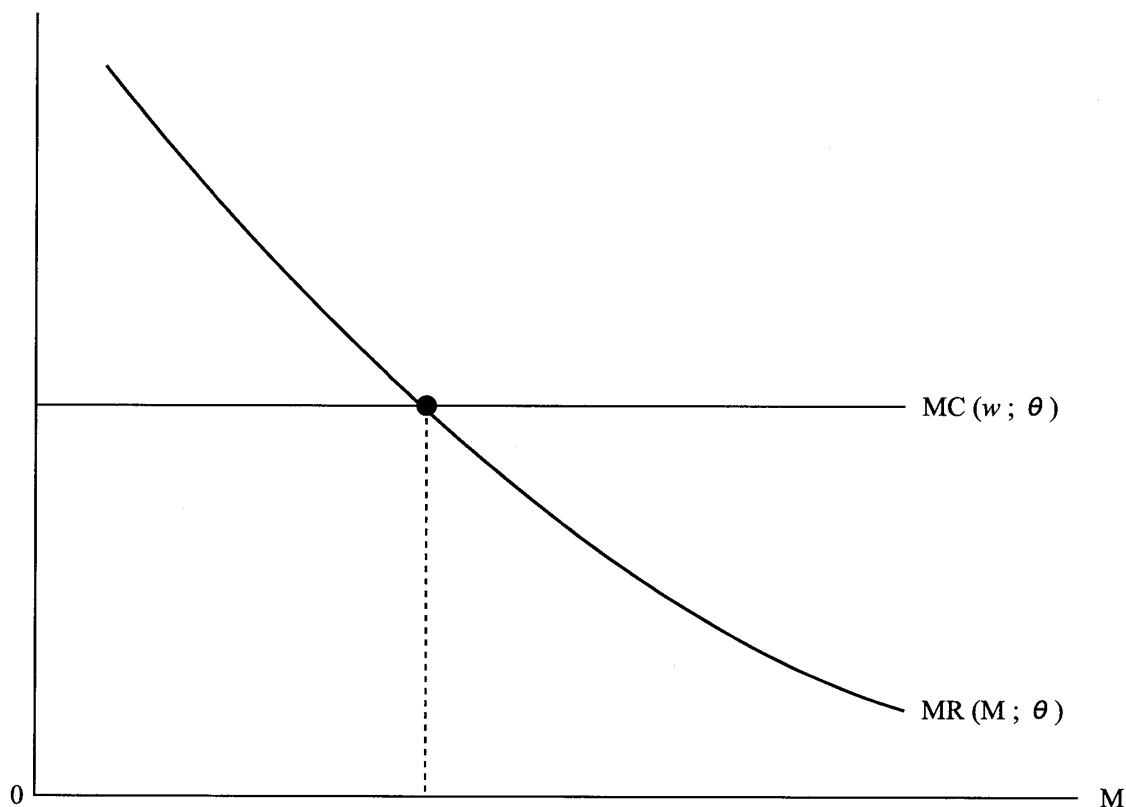
Fukao-Otaki はもうひとつの主要な結果として、日本のようにより大きな訓練費用をもつ経済はそうでない経済よりも厚生水準がより低くなる、という経済厚生上の結果を引き出している。彼らはその理由として、日本におけるより大きな訓練費用の存在を指摘している。しかしながら、彼らは実際には労働の質がより低い場合の調整への影響を分析しているので、効率のより低い労働者からなる経済の厚生がより低くなることは、至極当然のことである。かくして、もうひとつの主要な結果に対しても、我々は大きな疑問を禁じえない。

さらに疑問を続ければ、訓練費用を増やしても労働者の生産性が向上せず費用のみが増加す

るとすれば、日本企業はいったい何のために教育・訓練に熱心になれるのかということである。日本企業がより多くの訓練費用を投下しているという想定が正しいとすれば、それは労働者の技能向上をはじめとする経済合理的根拠があるからであり、単に教育熱心な日本の伝統や日本企業に固有の企業風土だけではないだろう。これはすぐあとで指摘するように、訓練費用の水準は仮定されるべきではなく、理論的に説明されるべきであることを示唆している。

2 訓練費用は調整の違いを生み出さない

我々が最後にいきつく自然な疑問は、もし訓練費用の技能に及ぼす影響が Fukao-Otaki モデルで考慮されれば、その修正の試みは日米間の調整の違いを説明することに成功するであろうか、ということである。これに対する我々の推測は否である。その根拠をひと言で言えば、訓練費用の限界的貢献がその限界費用より大きいか小さいかどうかは、不明だからである。彼らの分析はリアル・ビジネス・サイクル・モデ



ルによる数理的な動学分析であるが、上記の修正の試みは必ずしも彼らのモデルの中で直接なされる必要はないだろう。というのは、動学分析といえども、任意の瞬間時点では静学的な最適条件が成立しているはずだからである。それゆえ、我々は静学的な完全競争的労働市場という最も単純な枠組の中で、上記の修正がどのような結果をもたらすかをみてみよう。以下では、3つの決定変数のうち雇用に焦点をあてて説明する。図は静学的な完全競争企業の雇用決定を示している。雇用 M の限界収入 MR と限界費用 MC はそれぞれ M に関して右下がりとなり水平であり、両者とも訓練費用 θ をパラメータとして含んでいる。 θ が任意の M に対して MR と MC に及ぼす限界的影響の大小関係は一般には不明なので、図を参考にすれば明らかなように、訓練費用の限界的増加が雇用に及ぼす影響もまた不明である。この結果は彼らの動学分析においても同じであるだろう、ということが十分に推測される。これは、職場内訓練費用が賃金・雇用・時間調整の相違を説明する決定的要因ではないこと、そしてその水準はそれ自体仮定さ

れるべきではなく、理論的に説明されるべき変数であることを示している。

参考文献

- Fukao, K. and Otaki, M. "Accumulation of Human Capital and the Business Cycle." *Journal of Political Economy* 101 (1993): 73-99.
- Gordon, R. J. "Why U.S. Wage and Employment Behavior Differs from That in Britain and Japan." *Economic Journal* 92 (1982): 13-44.
- Hashimoto, M. "Aspects of Labor Market Adjustments in Japan." *Journal of Labor Economics* 11 (1993): 136-61.
- Kawai, E. "Re-examination of Real Wage, Employment, and Hours Adjustments: What is Crucial for Differences in the Adjustments?" *discussion paper*, 1998.
- 大瀧雅之『景気循環の理論』東京大学出版会、1994年
- Topel, R. H. "Inventories, Layoffs, and the Short-Run Demand for Labor." *American Economic Review* 72 (1982): 769-87.
- 吉川洋『日本経済とマクロ経済学』東洋経済新報社、1992年